

Anu Järvensivu ja Pasi Koski

## Luku I

# **TYÖELÄMÄSUUNTAUTUNEEN OPPIMISEN TUTKIMUS INNOVAATIOAALLON HARJALLA**

## Johdanto

Työelämän tutkimuksen ja kehittämisen kentällä innovaatiot ja oppiminen kuuluvat nykyisin vakiokäsitteistöön ja kiinnostavina pidettyihin tutkimusalueisiin. Innovaatioiden tuottamiskyvystä kerrotaan tulleen yritysten menestyksen kulmakivi: tiukassa globaalissa kilpailussa pärjäävät organisaatiot, joiden rakenteita voidaan luonnehtia organisatorisessa ja sosiaalisessa mielessä innovatiivisiksi, jotka hyödyntävät muiden ohella teknologisia innovaatioita ja jotka tuottavat markkinoille innovatiivisia palveluja ja tuotteita. Organisaatioiden kohdalla puhutaan innovaatioiden ohella oppimisesta, joka on olennainen osatekijä innovaatioiden tuottamisessa ja hyödyntämisessä. Innovatiivisten ja oppivien organisaatioiden dynamoina toimivat kyseisessä mallissa työntekijät, joiden keskeisin osaamisalue on jatkuva oppiminen, kehittyminen ja kehittäminen. Toisin sanoen työntekijöille voidaan ajatella aukeavan innovatiivisissa organisaatioissa aiempaa parempia mahdollisuuksia oppimiseen ja kehittymiseen.

Innovaatiokäsitteen polku työelämää koskeviin tutkimuksiin on jotakuinkin viitoitettavissa ja innovaatioiden myönteisiä puolia korostavaa kirjallisuutta kehystävät kriittisemmät tutkimukset. Sen sijaan oppimisen käsitteen ilmestyminen työelämää koskeviin tutkimuksiin on saanut osakseen niukasti historiallisia analyysejä ja melko vähän kriittistä pohdintaa. Syynä voi olla oppimisen mieltäminen usein lähtökohtaisesti positiiviseksi ja hyödylliseksi asiaksi, jonka kuuluukin saada sijansa kaikkialla ja josta ei ole sosiaalisesti sopivaa lausua poikkipuolisia kommentteja. Samalla on tullut yleisesti hyväksytyksi jättää

oppiminen määrittelemättä tai määritellä se tutkijan kulloistenkin tarpeiden mukaan. Kaikilla on jokin käsitys siitä, mitä oppiminen tarkoittaa, ja kaikki tietävät oppimisen kuuluvan erottamattomasti elämään. Näin oppimiskäsite voi myös muodostaa sillan esimerkiksi eri alojen tutkijoiden tai tutkijoiden ja tutkimuskohteiden välille.

Tietyt kriittiset tarkkailijat ovat kuitenkin alkaneet kyseenalaistaa oppimisen käsitteen käyttötapoja työelämän tutkimuksissa. Sen lisäksi, että käsitteen epämääräinen käyttö on nostanut kritiikkiä, on siihen liittyen tunnistettu vahvoja normatiivisia latauksia. Työhön liittyvä oppiminen yksioikaisesti tavoiteltavaksi, hyödylliseksi, kaikille hyvää tuottavaksi ja ristiriidattomaksi toiminnaksi esitettynä asettuu vastaan työpaikat poliittisina ja vallan leimaamina kenttinä kuvaavia tutkimuksia. Oppimiseen on huomautettu liittyvän intressien kamppailua, valtapelejä, mikropoliittisten voimien mobilisoitumista ja vastarintaa. Tästä näkökulmasta oppimista voidaan lähestyä esimerkiksi pakkona tai työnantajan kontrollin muotona: työnantajan voidaan tulkita oppimiseen kannustamalla pyrkivän saamaan hallintaansa työntekijän ”käsien” (fyysisten suoritusten) lisäksi myös työntekijän ”järjen” (henkiset suoritukset) ja ”sydämen” (emotionaaliset ja muut persoonaan liittyvät toiminnot) niin työssä kuin vapaa-ajalla.

Tässä luvussa pohdimme, miten innovaatio- ja oppimisteemat linkittyvät työelämän tutkimuksissa yhteen, miksi niistä on tullut suosittuja ja millaisia ristiriitaisuuksia teema-alueiden tutkimuksiin kytkeytyy. Tarkastelun näkökulmaksi on valittu tuotantomallin muutokseen liittyvä tutkimus, jonka avulla oppimisen ja innovaation käsitteet on kytkettävissä työelämän muutokseen. Aluksi tarkastelua pohjustetaan kuvaamalla yhteiskunnan tuotantomallin muutosta innovaatiotoimintaa korostavaan suuntaan sekä esitetään innovaatiotutkimukseen sisältyviä kriittisiä puheenvuoroja. Tuolta pohjalta rakennetaan työelämän tutkimuksen kentällä vaikuttava oppimisen tutkimus toisaalta liikkeenjohdollisia tavoitteita palvelevista ja toisaalta humanistis-emansipatorisista aineksista. Lopuksi suunnataan katse tulevaisuuteen pohtien, millainen tila oppimisen ja innovaatioiden tutkimukselle olisi hahmotettavissa työelämän tutkimuksen kentällä tulevaisuudessa. Luvun tavoitteena on herätellä lukijaa miettimään oppimisen ja innovaatioiden yhteiskunnallista kontekstia ja käsitteiden linkityksiä työelämän muutoksiin, ei niinkään antaa valmiita vastauksia

esitettyihin kysymyksiin. Tarkempi innovaatio- ja oppimistematiikan syntyprosessin analyysi jää jatkotutkimuksen aiheeksi.

## Tuotantomallin muutos innovaatio- ja oppimisteemojen taustana

Työelämän muutosta tarkastelevat tutkijat ovat esittäneet, että olemme siirtyneet fordistisesta tuotantomallista uuteen tuotantomalliin. Jacques Belanger, Anthony Giles ja Gregor Murray luonnehtivat mallilla viitattavan yksinkertaistettuun teoreettiseen esitykseen erilaisten käsitteiden tai kokonaisuuden osien välisistä suhteista. Tuotantomallilla taas viitataan heidän mukaansa tiettyyn suhteiden joukkoon johtamisen, työn organisoinnin ja työelämän suhteiden välillä. Keskeiseksi nousee tällöin löytää ja kuvata periaatteita, jotka piilevät esimerkiksi työn organisoinnin taustalla useilla hyvin erilaisilla työpaikoilla. Tutkijat sanovat, että on mahdollista osoittaa pääperiaatteet, joilla nykyinen tuotantomalli erotetaan edellisestä, usein fordistiseksi nimetystä, tuotantomallista, vaikka he samalla myös korostavat mallien jatkuvaa liikettä ja päällekkäistä esiintymistä. (Belanger ym. 2002.)

Tuotantomallia voidaan luonnehtia kolmen ulottuvuuden avulla. Nämä ulottuvuudet ovat (strateginen) johtaminen, työn organisointi sekä työelämän suhteet. Johtamisen osalta on löydetävissä seuraavallaisia eroja fordistisen ja uuden tuotantomallin väliltä: Kun fordistisessa tuotantomallissa kilpailuedun lähde oli mittakaavaetu ja kustannuksia pienennettiin sisäisesti jatkuvaan varastokiertoon pyrkimällä, uudessa tuotantomallissa kilpailuetua haetaan tuotannollisella joustavuudella ja markkinarakoja etsimällä sekä varastointikustannusten ulkoistamisella. Tehokkuutta fordistisessa mallissa tuotti tuotteen standardointi, kun taas uudessa tuotantomallissa standardoinnin kohteena ovat prosessit ja tavoitteena korkea laatu ja nopea sopeutettavuus. (Belanger ym. 2002, 49.)

Työn organisoinnin kohdalla eroja löytyy seuraavasti: Tiedon hyödyntämisessä fordistista mallia luonnehti työntekijän tiedon vähäinen mobilisointi ja suunnittelun ja toteutuksen erottaminen. Uudessa tuotantomallissa taas pyritään työntekijöiden tiedon mobilisointiin erityisesti tuotantoprosessiin liittyen ongelmien ratkaisemisen mielessä

sekä tuotannollisen joustavuuden lisäämiseksi. Erikoistumisen suhteen fordistiselle mallille oli tyypillistä vahva erikoistuminen ja työnjako, kun taas uutta tuotantomallia luonnehtii lisääntynyt moninaisuus ja monitaitoisuus, joilla tavoitellaan toimivaltaan ja toiminta-alueisiin liittyvien työnjaosta seuraavien ongelmien ratkaisemista. Valvonta ja kontrolli olivat fordistisessa mallissa suoria, kun taas uudessa tuotantomallissa ne perustuvat itsesääteelyyn ja prosessista johtuvaan sääteelyyn. (Mt.)

Työelämän suhteiden osalta eroja löytyy turvallisuuden kokemuksista ja sosiaalisen yhtenäisyyden vaatimuksista. Fordistisessa mallissa työntekijöille tarjottiin korkeampaa turvallisuutta ja heiltä vaadittiin vähemmän joustavuutta tässä suhteessa kuin uudessa tuotantomallissa. Vastaavasti fordistisessa mallissa oletettiin vähäisempää sosiaalista yhtenäisyyttä ja sitoutumista, koska tekninen työnjako vähensi tarvetta näihin. Uudessa tuotantomallissa taas korkeaa sosiaalista yhtenäisyyttä tarvitaan olennaisena osana tuotannollisten tavoitteiden saavuttamiseksi. (Mt.)

Uudelle tuotantomallille olennaiseksi piirteeksi on melko yksimielisesti tunnistettu sekä kyky että tarve tuottaa innovaatioita. Amerikkalaiset professorit Adler ja Cole (1993, 85) tiivistivät tämän näkemyksen 1990-luvun alussa seuraavasti:

”On syntymässä konsensus siitä, että huomispäivän tehokkaimpien organisaatioiden tunnusmerkki on kyky oppia. Selviytyäkseen yhä useamman sektorin valtaavan kiristyvän kilpailun turbulenssissa, yritysten tulee ottaa nopeasti käyttöön innovatiivisia käytäntöjä, kommunikoida ne yrityksen työntekijöille ja alihankkijoille, ja stimuloida jatkuvaa innovaatioiden kehittymistä”.

Innovaatiokorostuksen syntymiseen ovat vaikuttaneet monet talous-, johtamis- ja sosiaalitieteelliset sekä yhteiskuntapoliittiset keskustelut (ks. Alasoini 2005, 49–50). Näistä yksi merkittävimmistä on peräisin 1990-luvun kuluessa varsin vaikutusvaltaiseksi nousseesta innovaatiojärjestelmiin kohdistuneesta tutkimuksesta ja tähän usein liittyvistä japanilaisen talouden menestystä koskevista tarkasteluista. Kansallisen innovaatiojärjestelmän käsitteen tunnetuksi tehnyt Freeman nosti jo 1980-luvulla (1982; 1987) esiin japanilaisen talouden kyvyn ottaa

käyttöön organisatorisia ja sosiaalisia innovaatioita arvelleen siinä piilevän etulyöntiaseman USA:han ja Eurooppaan verrattuna. Toinen ja edelliseen läheisesti liittyvä merkkipaalu innovaatiokeskustelun vauhdittajana oli japanilaista autoteollisuutta koskeva tutkimus. Keskeinen viesti oli, että japanilaisen teollisuuden parempi suorituskyky amerikkalaisiin verrattuna liittyy ennen kaikkea japanilaisten harjoittamiin tiettyihin organisatorisiin käytäntöihin (Womack, Jones & Roos 1990; Sayer & Walker 1992; Kenney & Florida 1993). Tutkimustulokset heijastuivat nopeasti korkean tason poliittisissa kannanotoissa (esim. OECD 1998), joissa peräänkuulutettiin eurooppalaisilta yrityksiltä parempaa innovatiivisuutta sekä teknologisessa että ei-teknologisessa mielessä.

Japanilaisten tuotantomalli on saanut konkreettisempia käsitteellistyskäsitteitä esimerkiksi innovaatiovälikkeisen tuotannon (Kenney & Florida 1993) sekä kevyttuotannon (Womack ym. 1990) nimikkeissä. Kenneyn ja Floridan (1993) japanilaisia käytäntöjä kartoittaneen tutkimuksen mukaan uuden tyypin tuotantokonseptin ytimessä on henkilöstön henkisten ja fyysisten taitojen entistä merkittävästi laajamittaisempi ja kattavampi mobilisointi ja hyödyntäminen. Uuden tyypin tuotantomalli nivoo yhteen tuotannon ja innovoinnin koko ketjun tutkimuksesta sekä tuotekehityksestä tuotannolliseen insinööriosaamiseen ja lattiataason työntekijöihin. Tiimimäinen organisaatio ja muut organisatoriset tekniikat palvelevat henkilöstön tietotaidon kehitystä ja hyväksikäyttöä. Uusi tuotantomalli muuttaa myös lattiataason työntekijöiden tiedon ja älykkyyden uusien arvojen lähteeksi, luo uusia työmetodeja sekä synnyttää tehokkaan järjestelmän potentiaalisten arvojen muuntamiseksi realisoitavissa oleviksi arvoiksi. Innovaatiovälikkeiselle tuotannolle on ominaista, että se kykenee sekä tuottamaan että innovoimaan tuotteitaan, prosessejaan ja rakenteitaan tehokkaasti ja samanaikaisesti. Innovaatiovälikkeinen tuotanto merkitsee innovoinnin ja tuottamisen sekä samalla fyysisen ja henkisen työn uudenlaista yhdistymistä.

Womack, Jones ja Roos (1990) puolestaan julkaisivat yhden tunnetuimmista ja runsaasti jatkotutkimusta innoittaneista tuotantomallien muutosta koskevista analyyseistä. Tutkimuksen mukaan japanilaisten autonvalmistajien tehokkuusylivoima perustui radikaalisti uudentyyppiseen, fordismista poikkeavaan tapaan organisoida koko

tuotantoketju. Tutkimuksessa tästä käytetään nimitystä ”Lean Production”, kevyttuotanto. Tutkijoiden mukaan kevyttuotannon periaatteet ovat universaalisti soveltamiskelpoisia ja ylivoimaisen tehokkaita. Nimitys ”kevyttuotanto” tulee siitä, että toimintatapaa soveltavat yritykset pääsevät massatuotantoajattelua soveltaviin tehtaisiin verrattuna samoihin suoritteisiin pienemmällä ihmistyöllä, valmistustilalla, työvälineinvestoinneilla ja tuotekehityspanoksilla. Yritykset selviävät pienemmillä varastoilla ja vähäisemmällä laatuvirheillä sekä pystyvät valmistamaan erilaisia muunnelmia tuotteista. Kevyttuotannon ylivoimaisuus perustuu tutkijoiden mukaan mm. sen kykyyn yhdistää käsityömäisen tuotannon (craft production) ja massatuotannon vahvat puolet (joustavuus ja tehokkuus), mutta välttää niiden heikkoudet (tehottomuus ja jäykkyys). Kevyttuotannossa huomion kohteena on yrityksen koko toiminta asiakassuhteista yritysten välisten tuotantoketjujen hallintaan. Kevyttuotanto perustuu syvälliseen työorganisaation ja työkäytäntöjen uudistamiseen, jonka keskeisenä tavoitteena on luoda asiakaslähtöinen, innovatiivinen ja jatkuvaan parantamiseen tähtäävä toimintatapa. (Womack ym. 1990, 11–15.)

Keveyen tuotannon tehtaat eroavat massatuotantoajatteluun sitoutuneista ja massatuotantomallia noudattavista yrityksistä kaikissa toiminnoissaan. Valmistuksessa keveyen tuotannon tehtaan työntekijät työskentelevät pääosin ryhmissä, jotka vastaavat suuresta osasta tarvittavia sivu- ja aputoimintoja (ml. laadunvalvonta, materiaalinhankinta ja monet kunnossapitotehtävät), jolloin työvoiman kokonaismäärä voidaan supistaa mahdollisimman pieneksi. Laatupiirit toimivat käytäntöinä, joissa virheitä systemaattisesti analysoimalla ja virheiden varsinaiset syyt tunnistamalla saadaan virheellisten tuotteiden korjausajat sekä linjaseisokit minimoitua. Jatkuvan parantamisen periaatteen myötä keveyen tuotannon yritykset kykenevät myös automatisoimaan tuotantoaan muita nopeammin ja poistamaan kaikkein yksitoikkoisimpia työvaiheita. Tuotannossa työskentelevä henkilöstö muodostuu ideaalitalanteessa ammatti- ja monitaitoisista ”ongelmanratkaisijoista”, jotka pystyvät estämään ennakoivasti tuotannon kulkua uhkaavien pulmatilanteiden syntymisen. Eräiden keskeisten tuotantoa kuvaavien piirteiden mukaan suuri osa työntekijöistä työskentelee ryhmissä, työkierto on yleistä, työstä poissaoloja esiintyy vähän ja työntekijöiden kouluttamiseen käytetään runsaasti aikaa. (Womack ym. 1990, 75–103.)

Kevyttuotantoon kohdistunut runsas tutkimuksellinen kiinnostus on tuottanut jossain määrin eroavia näkemyksiä sen tärkeimmistä tunnuspiirteistä. Dankbaar (1997) listaa kevyttuotannon ydinpiirteiksi yhteistyön, JIT-logistiikan, tuotannon laatuvaruuden, monitaitoisuuden sekä ryhmäteknologian osien valmistuksessa. Organisaatiokäytännöissä keskeisellä sijalla on osastojen ja työntekijöiden välinen yhteistyö. Tämä seuraa jakamattomasta ja eriytymättömästä laatuvaruudesta sekä JIT-periaatteen mukanaan tuomista vahvoista keskinäisistä riippuvuuksista. Dankbaar alleviivaa kevyttuotannon innovatiivisuuden merkitystä tulevaisuuden kilpailutekijänä. Kaizen (jatkuva parantaminen), laatupiirit, rinnakkainen suunnittelu ja intensiivinen yhteistyö toimittajien kanssa muodostavat merkittävän kokonaisuuden, jolla saadaan aikaan jatkuvaa parantamista, jatkuvia innovaatioita, ja jatkuvaa kykyä sopeutua muutoksiin. Fujimoto, Jurgens ja Shimokawa (1997) ovat puolestaan tiivistäneet kevyttuotannon ytimen seuraaviin innovatiivisiin käytäntöihin: JIT-tuotanto ja siihen liittyvä puskuri- en minimointi, jidoka (ongelmien ilmetessä linja pysähtyy antaen työntekijöille impulssin ryhtyä korjaaviin toimiin), työntekijöiden laatuajatus (TQC), tiimityö, standardoitu työ sekä kaizen. Toyotan mallia tutkinut Liker (2006, 250) nostaa samaan tapaan keskeiselle sijalle kevyttuotannon jatkuvan parantamisen periaatteen: ”*Läpimurtoinnovaatiot (esim. Prius) ovat vain yksi Toyotan tavan osatekijä. Mahdollisesti tärkein osatekijä on Toyotan 'arkisemman' jatkuvan parantamisen prosessin uupumaton soveltaminen, jonka seurauksena opitaan tuhansia pieniä asioita*”.

Japanilaista tuotannon tapaa kuvaavien kevyttuotannon ja innovaatiovälitteisen tuotannon ohella uuden tuotantomallin ydintä on pyritty kuvaamaan myös monien muiden käsitteiden avulla. Tällaisia ovat olleet mm. joustava erikoistuminen (Piore & Sabel 1984), antroposentrinen tuotanto (Wobbe 1990) ja Volvon reflektiivinen tuotanto (esim. Freyssenet 1998). Eri painotuksista huolimatta yhteistä niille näyttäisi kuitenkin olevan pyrkimys ottaa etäisyyttä tayloristis-fordistisista käytännöistä ja periaatteista. Näistä keskeisin on työntekijöiden kykyjen, tietojen ja ammattitaitojen parempi hyödyntäminen ja työntekijöiden mukaan ottaminen kehittämistyöhön ja innovaatiotoimintaan.

Innovaatioita korostaa myös tuotantomallikeskustelua läheisesti sivuava ja volyymiltään merkittäväksi kasvanut tutkimussuuntaus, joka operoi esim. ”korkeatuottoisten työjärjestelmien”, ”korkean osallistumisen” tai ”korkean sitoutumisen” käsitteillä (ks. Appelbaum, Bailey, Berg & Kalleberg 2000; Pil & McDuffie 1996; Wood & Albanese 1995). Etenkin USA:ssa vahvan jalansijan saanut korkeatuottoisten työjärjestelmien tutkimuksen yksi painopiste on innovatiivisten työkäytäntöjen ja yrityksen suorituskäytännöiden kehityksen välinen suhde. Lyhyesti sanoen ajatuksena on, että työjärjestelmät, jotka lisäävät työntekijöiden osallistumista, ovat joustavia työntekijöiden työn muotoilun suhteen, ja joissa päätöksentekoa on desentralisoitu, tuovat mukaan paremman tuottavuuden, laadun, joustavuuden, innovatiivisuuden, työmotivaation ja työhyvinvoinnin vähentäen tätä kautta myös poissaoloja (Ichniowski, Kochan, Levine, Olson & Strauss 1996). Korkeatuottoisten työjärjestelmien innovatiiviset käytännöt liittyvät vaihtoehtoihin työkäytäntöihin ja korkean sitoutumisen tuottaviin työsuhte- ja HR-käytäntöihin. Vaihtoehtoisia työkäytäntöjä ovat muun muassa tiimityö, työn rikastaminen ja työkierto, osallistumisjärjestelmät kuten laatupiirit ja ongelmanratkaisuryhmät sekä erilaiset ohjausryhmät. Korkean sitoutumisen HR-käytäntöjä ovat puolestaan esimerkiksi hyvä työsuhteturva, inhimillisiä arvoja, ihmissuhteita ja tiedon käyttämistä korostavat organisaation koulutusjärjestelmät, suoritukseen perustuvat arviointi ja ylenemiskriteerit, palkkauksessa ryhmäbonukset, osaamiseen ja tietojen kehittymiseen perustuva palkka sekä yritystasoiset tasa-arvoiset voitonjakojärjestelmät (ks. Godard 2004).

Vaikka tuotantomallin muutokseen kytkeytyvästä innovatiivisuuden tärkeydestä vallitsee suuri konsensus, eroavat uudet tuotantokäsitteet toisistaan taustoiltaan, painoituksiltaan ja kattavuudeltaan siinä määrin, että tutkimuksen sisällä on syntynyt vastakkainasetteluja. Nämä koskevat mm. sitä, millainen malli tuottaa tehokkaimmin innovaatioita ja millaisia seurauksia tällä on esimerkiksi työn organisoinnille ja ammattitaidoille. Kansainvälisessä tutkimuksessa yksi vahva ja pitkään jatkunut vastakkainasettelu on syntynyt juuri japanilaisen kevyttuotannon ja ”germaanis-skandinaavisen” vaihtoehdon välille (ks. Adler & Cole 1993; Pil & Fujimoto 2007).



Keskustelun käynnistäjänä toimi Adlerin ja Colen artikkeli (1993), jossa kirjoittajat vertailivat Toyotan kevyttuotannon periaatteille nojaavan, Kaliforniassa sijaitsevan NUMMI-tehtaan (New United Motor Manufacturing Incorporation) ja sosioteknisille periaatteille rakennetun Volvon Uddevallan tehtaiden tuotantojärjestelmiä. Lopputulemanaan tutkijat esittivät, että Toyotan kevyttuotannon tuotantoprosessi ja sen innovatiiviset käytännöt ovat selkeästi parempia sekä tuottavuuden, työntekijöiden työmoraalin ylläpitämisen että organisaation innovatiivisuuden kannalta. Toyotalla keskeisellä sijalla olivat prosessien jatkuva standardointi ja siihen perustuva jatkuva parantaminen ja tästä nousevat inkrementaaliset prosessi-innovaatiot. Tätä palvelemaan tehtaille oli luotu jatkuvan parantamisen foorumeja, joissa tieto siirtyi osastolta toiselle, ja järjestelmiä, joiden mukaan työntekijät säännöllisesti kiersivät eri osastojen työtehtävissä.

Berggrenin (1994, 37–49) vastauksessa argumentoidaan puolestaan voimakkaasti Volvon ”ihmiskeskeisten” ja reflektiivisten tuotantoperiaatteiden puolesta. Ajatuksena on, että työtehtävien vähäinen standardointi ja toisaalta mahdollisimman laaja ja syvälinen ymmärrys tuotantoprosessista lisäävät työntekijöiden mahdollisuuksia kehittää tuotantoprosessia ja innovoida uudenlaisia työtapoja. Tässä tunnusomaisina piirteinä olivat liukuhihnan puuttuminen sekä kaksi peruseriaatetta: holistisuus ja reflektiivisyys. Holismin periaate korostaa kokonaisuuden (auton kokoonpano) ymmärtämistä ja kokonaisuuden muodostavien osien keskinäissuhteiden ymmärtämistä. Oppimisprosessi käsittää siten työn kokonaisuudessaan. Reflektiivisyys puolestaan viittaa taitojen (skills) muodostamiseen mentaalisten taitojen ja manuaalisten taitojen integraationa. Kompleksisten ja pitkiä työvaiheita sisältävien tehtävien ohella työntekijöiden koulutus sisälsi pyrkimyksen luoda yksityiskohtainen ja jäsentynyt ymmärrys auton kokoonpanoprosessista. Työntekijät harjaantuivat suorittamaan kaikki tiimensä työtehtävät niin pitkälle, että he lopulta osasivat rakentaa auton kokonaisuudessaan itsenäisesti. He saivat myös työnohjaaja-valmennusta, tiimin puhemiehen koulutusta ja muuta johtamiseen sekä koneensuunnitteluun liittyvää koulutusta. Berggrenin mukaan pitkällä tähtäyksellä Volvon malli edistää paremmin tuottavuutta ja innovatiivisuutta sekä luo inhimillisemmät työolosuhteet. Sen sijaan Adlerin ja Colen (1993, 92–93) mukaan Volvon tehtaan panostukset

yksilölliseen oppimiseen eivät johtaneet organisaation innovatiivisuuteen. Tätä ehkäisivät tiimien korkean autonomian ja päätöksenteon hajauttamisen periaatteet, joiden seurauksena vain vähän huomiota kiinnitettiin siihen, mitä ja miten tiimit voisivat oppia toisiltaan.

Oman panoksensa keskusteluun antaa Toyotan mallia tutkinut Liker (2006) yhtyen Adlerin ja Colen käsitykseen siitä, että yhtäältä standardointi ja hierarkia ja toisaalta luovuus ja innovaatiot eivät ole toisensa poissulkevia:

”Toyota näkee standardoinnin ja innovaation saman kolikon kahtena puolena. On vain yksi asia, että yksittäiset työntekijät keksivät innovatiivisia toimintatapoja, mutta muuttuakseen organisaationlaajuisiksi oppimiseksi uusi tapa täytyy standardoida, ja sitä täytyy harjoittaa koko organisaatiossa, kunnes löytyy joku parempi tapa. Tämä on Toyotan tavan oppimisprosessin perusta – innovaation jatkuvasti keskeyttämä standardointi, mikä muuttuu siten uusiksi standardeiksi.”

Yhteenvetona edellä esitetystä voidaan todeta, että tuotantomalli on muuttunut: työelämässä on tapahtunut muutoksia niin johtamisen, työn organisoinnin kuin työelämän suhteidenkin osalta. Vanha fordistinen malli massatuotantoinen on törmännyt ongelmiin, joihin uudella tuotantomallilla pyritään kehittämään ratkaisuja (Belanger ym. 2002). Uuden tuotantomallin ydintä ovat innovaatiot, jotka on tunnustettu ylivertaiseksi yritysten menestystekijöiksi. Menestys on sitä varmempaa, mitä useammalla alueella ja useammanlaisia innovaatioita yritys kykenee tuottamaan: keskeisintä globaalissa kilpailussa pärjäämiselle on yrityksen kyky tuottaa useanlaisia innovaatioita jatkuvasti. Sen sijaan ristiriitaisia ja jopa perustavalla tavalla vastakkaisia näkemyksiä vallitsee siitä, millaiset työpaikat ovat innovatiivisia tai millä tavalla työpaikat voisivat parhaalla tavalla tukea innovatiivisuutta.

### **Innovaatiojärjestelmistä yhteiseen oppimiseen kannustavaan innovaatiopolitiikkaan**

Innovaatioiden keskeisyyden havaitsemisen ja uudenlaisen innovaationäkemyksen myötä 1990-luvulla vilkkaan tutkimuksen ja keskus-

telun kohteeksi nousivat myös laajemmat innovaatioiden tuottamista tukevat kokonaisuudet. Kiinnostus kohdistui näissä keskusteluissa siihen, millaisia laajempia rakenteita olisi mahdollista kehittää yritysten innovaatioiden tuottokykyä vahvistamaan. Puhuttiin erityisesti alueellisista ja kansallisista innovaatiojärjestelmistä (ks. esim. Lundvall 1992; Nelson 1993; Braczyk & Cooke 1997). Ensimmäisiä keskustelun herättäjiä oli edellä mainittu Freemanin (1987) tutkimus, jossa Japanin sodanjälkeinen taloudellinen kehitys yhdistettiin japanilaisen innovaatiojärjestelmän erityispiirteisiin.

Lundvallin (1992) mukaan innovaatiojärjestelmä on keskenään vuorovaikutuksessa olevien toimijoiden verkosto, jonka erityisyys vaikuttaa uuden, taloudellisesti käyttökelpoisen tietämyksen tuottamiseen, levittämiseen ja käyttämiseen. Kansallinen järjestelmä muodostuu elementeistä ja suhteista, joiden alkuperä tai sijainti on tietyn kansallisvaltion kontekstissa. Talouden eri tasoilla tapahtuvat innovaatio- ja oppimisprosessit ovat tarkastelussa keskeisellä sijalla. Oppimisen perusta on toiminnassa ja eri tahojen välisessä vuorovaikutuksessa. Dodgson ja Bessant (1996, 201) esittävät juuri Lundvallin (1992) vaikutusta keskeiseksi siinä, että innovaatio on alettu ymmärtää monensuuntaisena oppimisprosessina, jolloin myös yritysten jokapäiväisen toiminnan eri vaiheiden ja muiden kanssa tehtävän yhteistyön vähittäiset kehitysprosessit ovat tärkeitä. Näkökulma korostaa yritysten koko henkilöstön oppimis- ja muuttumiskykyä sekä yritysten yhteistyökumppaneiden merkitystä uudistumisen lähteenä.

Yritysten kilpailu- ja kehityskykyisyyteen vaikuttavia tekijöitä ja innovaatiojärjestelmien kokonaisuutta on usein tarkasteltu suhteellisen staattisesti, annettuna ja olemassa olevana tosiasiana. Vasta viime vuosikymmenen aikana huomion kohteeksi on noussut innovaatiojärjestelmien dynamiikka, muuttaminen ja innovaatiopolitiikka. Tähän liittyvissä puheenvuoroissa lähdetään yleisesti ottaen siitä, että globaalin innovaatiokilpailun asettamien haasteiden vuoksi tarvitaan entistä selvemmin myös uudenlaista innovaatiopolitiittista näkemystä ja lähestymistapaa (esim. Dodgson & Bessant 1996; Lundvall & Borrás 1997).

Lundvallin ja Borrásin (1997, 37) määritelmän mukaan innovaatiopolitiikka rakentuu tiede-, teknologia- ja teollisuuspoliittisista aineksista, joiden eksplisiittisenä tavoitteena on tukea uusien tuot-

teiden, palvelujen ja prosessien kehitystä, leviämistä ja tehokasta hyödyntämistä markkinoilla sekä yksityisissä että julkisissa organisaatioissa. Innovaatiopolitiikan fokus on taloudellisen suorituskyvyn ja sosiaalisen koheesion kehittämisessä. Dodgsonin ja Bessantin (1996, 4) määritelmässä korostuvat puolestaan vuorovaikutteisuus ja verkostojen luominen. Heidän mukaansa vuorovaikutteisuutta korostavan innovaationäkemyksen myötä on teknologia- ja innovaatiopolitiikassa noussut yhdeksi keskeiseksi tavoitteeksi verkostojen muodostamisen tukeminen. Innovaatiopolitiikan tavoitteena voidaan määritellä olevan pyrkimys

”[...] kehittää yritysten, verkostojen, toimialojen ja kokonaisten (alue- ja kansan-) talouksien kykyä innovaatiotoimintaan. Innovaatio on prosessi, joka käsittää teknologia- ja informaatiovirtoja monenlaisten toimijoiden välillä, joita ovat muun muassa kaikenkokoiset yritykset sekä julkiset ja yksityiset tutkimusinstituutit. Innovaatiopolitiikan keskeinen tehtävä on tämän vuorovaikutuksen edistäminen.” (Mt.)

Uudenlainen innovaatiopolitiikka pyrkii tukemaan innovaatioiden syntymistä ja leviämistä spesifejä teknologioita yleisemmin ja kattavammin tavoitteenaan innovaatiotoimintaa tukeva ympäristö. Siinä kiinnitetään huomiota koko innovaatiojärjestelmään ja innovaatioprosessien kannalta keskeisiin toiminnallisiin, organisatorisiin ja yhteiskunnallisiin ominaisuuksiin ja tekijöihin.

Suomalaisessa innovaatiopolitiikassa tapahtunutta muutosta voidaan kuvata siirtymäksi perinteisestä innovaatiopolitiikasta kohti laajaa systeemistä innovaatiopolitiikkaa. Perinteisen innovaatiopolitiikan tavoitteena on tuottaa talouskasvua edistämällä teknologista kehitystä pääasiassa vain teknologisten innovaatioiden kautta. Keskiössä ovat olleet korkean teknologian, huippuosaajien ja huippuyksiköiden merkityksen korostaminen. Muutoksen myötä on alettu korostaa teknologian diffuusiota ja verkostojen rakentamista. Viimeisimmässä vaiheessa mukaan ovat tulleet sosiaalisten innovaatioiden (ml. institutionaaliset, poliittiset ja organisatoriset innovaatiot) tärkeyden tunnistaminen sekä eri politiikkalohkojen (muidenkin kuin tutkimus- ja teknologian kehittämistoimintaan suoraan liittyvien politiikkalohkojen) horisontaalisen ja vertikaalisen koordinoitumisen esiin nostaminen. Näin innovaatiopo-

litiikan ala on laajentunut käsittämään lähes kaikki yhteiskuntapolitiikan lohkot ja keskeiset instituutiot. (Piirainen & Koski 2004.)

Uudemmassa innovaatiotutkimuksessa oppimisen ja innovaation käsitteiden nähdään olevan läheisessä vuorovaikutussuhteessa. Innovaatio ei perustu niinkään uusiin löytöihin tai oivalluksiin vaan oppimiseen. Oppimisen ei tarvitse merkitä uusien teknologioiden tai tieteellisten periaatteiden löytämistä tai keksimistä, vaan oppiminen voi nojata olemassa olevan tiedon uudelleenyhdistelyyn tai soveltamiseen. Painotus on inkrementaalisissa (vähittäisissä) innovaatioissa, jotka ovat monesti tekemällä oppimisen tai käyttämällä oppimisen tuotoksia.

”Oppiminen on olennaista innovaation syntymiselle. Innovaatio ja oppiminen ovat läheisessä kytköksessä toistensa kanssa, ne edustavat saman kolikon eri puolia. Kun toisaalta innovaatio on sosiaalisten toimijoiden oppimisprosessien tulos, riippuu innovaatioiden menestyksellinen soveltaminen taas toisaalta mukana olevien sosiaalisten toimijoiden oppimisprosesseista.” (Schienstock & Hämäläinen 2001)

Lundvallin sekä Schienstockin ja Hämäläisen viitoittamana voidaan todeta, että innovaatioiden tuottamiseksi on saatava aikaan oppimista. Tätä kautta innovaatiopolitiikan yksi keskeinen tehtävä on kannustaa eritasoisten innovaatiojärjestelmien ja -verkostojen toimijoita yhteiseen oppimiseen ja näin lisätä organisaatioissa tapahtuvaa oppimista, mikä palvelee yksittäisten yritysten menestystä ja kansantalouden kasvua.

### Innovaation ristiriitainen luonne

Vaikka innovaation imperatiivi on omaksuttu laajalti sekä yrityksissä että yhteiskuntapoliittisissa ohjelmissa, ovat uuden tuotantomallin innovatiiviset käytännöt saaneet osakseen myös kovaa arvostelua. Kun Womack, Jones ja Roos (1990) esittelivät kevyttuotantoa jonakin, joka ”vapauttaa työntekijät ja palauttaa työn ilon”, he saivat heti vastaansa myös kriittisiä kirjoituksia, joissa kevyttuotanto nähtiin perinteisen fordistisen mallin ja japanilaistyyppisen sosiaalisen kontrollin yhdistelmänä, ”entiset menetelmät uudelleen pakattuina”. 1990-luvun

kuluessa kriittiset äänenpainot lisääntyivät (ks. esim. Williams, K., Haslam, Williams, J., Cutler, Adcroft & Johal 1992; Cusumano 1994; Benders 1996; Biazzo & Panizzolo 2000). Joidenkin mielestä kevyttuotanto on yksi neo-fordismin muoto, jossa fordistiset periaatteet ovat vahvasti läsnä, mutta työvoimasta pyritään puristamaan irti enemmän hyödyntämällä työntekijöiden osallistumista tuotannon kehittämiseen ja puskurit poistamalla saamaan aikaan työprosessin intensivoitumista ja stressiä (Pruijt 2004; Dankbaar 1997).

Mehrin (2005) listauksen mukaan kevyttuotannon innovatiiviset käytännöt kiristävät työtahdin äärimmilleen, työtapaturmat ovat alituisena uhkana ja monitaitoisuus tarkoittaa äärimmäistä joustovaatimusta ja hektisten tuotannon tarpeiden sanelemaa siirtymistä vähän ammattitaitovaatimuksia vaativista tehtävistä toisiin vastaavanlaisiin. Lisäksi tiukan sosiaalisen kontrollin ja tarvittaessa julkisen nolaamisen avulla työntekijät pidetään kuuliaisina, ja avoin keskustelu tukahdutaan. Niin ikään Dankbaarin (1997) mukaan kevyttuotannossa työn hallinnan kokemus häviää joustavuusvaatimusten mukana. Selkeää rajaa sille, milloin itselle kuuluvat työt on tehty, ei ole. Tämä juontuu velvollisuudesta muiden auttamiseen, mitä on kutsuttu ”stressillä johtamiseksi” (management-by-stress). Knights ja McCabe (2003) puolestaan huomauttavat, että monet organisaatioinnovaatiot (JIT, TQM, BPR) edustavat uudenlaisia johdon kontrollin muotoja, joilla monet tuotantoprosessiin kuuluvat epävarmuudet ja ennustettavuuden ongelmat saadaan hallintaan. Työntekijöiden mukaan ottaminen tuotannon kehittämiseen paljastaa työntekijöiden hiljaista tietoa, joka näin voidaan ottaa kontrollin alaiseksi. Lisäksi ”innovaatiokäsitteet” ovat ilmiänsultaan epäpoliittisia käsitteitä naamioiden ytimeltään poliittiset ja sosiaaliset muutospyrkimykset teknisiksi asioiksi, jotka onnistuakseen ikään kuin luonnostaan edellyttävät työntekijöiltä uudenlaista oppimista, osaamista, asenteita ja toimintatapoja.

Tiimityö on yksi hyvä esimerkki paljon tutkitusta yksittäisestä innovatiivisesta organisatorisesta käytännöstä. Summers (2004) on kerännyt tiimityötä ja muita työntekijöiden ”kollektiivisen kontrollin” muotoja koskevien tutkimusten tuloksia. Tiimityön on esitetty parantavan työntekijöiden välisiä suhteita, helpottavan konfliktitilanteiden hallintaa, muuttavan asenteita ja käyttäytymistä positiiviseen suuntaan, rakentavan luottamusta ja lisäävän kommunikaatiota. Tiimityön

käyttönottamiseen liittyvä työnjohtoportaan poistaminen korvautuu osittain työntekijöiden yhteisillä päätöksentekomenettelyillä. Lisääntyvä päätöksentekoon osallistuminen parantaa työtyytyväisyyttä ja työmotivaatiota ja tuottaa harmonisen työilmapiirin, jossa työntekijät kokevat organisaation tavoitteet omikseen ja sitoutuvat organisaatioon. Työntekijät hyväksyvät kilpailukyvyn parantamiseen tähtäävät uudelleenorganisoinnit. Nämä tekijät vaikuttavat ratkaisevasti myös organisaation tulostekijöihin kuten kustannuksiin, laatuun ja innovatiivisuuteen (Procter & Mueller 2000, 8).

Positiivisia vaikutuksia korostavan tutkimuskirjallisuuden vastapainoksi monet tutkijat ovat päätyneet lähes päinvastaisiin tuloksiin. Niissä huomautetaan, että tiimityö ja muut kollektiivisen kontrollin muodot nostavat esiin konflikteja eri työntekijäryhmien välillä ja sisällä. Nämä juontuvat muutoksista työnjaossa ja työnkuvien muutoksista sekä siitä, että yhteiseen päätöksentekoon osallistuminen pitää luontaisena osana sisällään näkemysten törmäämisen mahdollisuuden ja siten konfliktien syntymisen. Kriittisesti tiimityöhön suhtautuvat pitävät sitä myös työntekijöiden itseriiston, keskinäiskontrollin ja työn intensivoinnin välineenä (Pruijt 2003). Intensiteetti lisääntyy joustavuuden korvautessa tayloristisen työnjaon jäykkyyksiä. Tiimityöhön usein liitetty vapausasteiden lisääntyminen ja työn autonomia on lähinnä kosmeettista, kun johdon suora kontrolli korvautuu tiukalla työntekijöiden keskinäis- tai yhteiskontrollilla. Tiimityön yhteys tuloksellisuuteen ei myöskään ole mitenkään yksiselitteisesti osoitettavissa, vaan se voi johtua monen tekijän yhteisvaikutuksesta. Parantunut suorituskky ei liioin välttämättä selity paremmalla sitoutumisella ja yhteistyöllä vaan yksinkertaisesti työtahdin kiristymisen kautta (Procter & Mueller 2000, 9).

## Työelämään liittyvän oppimisen tutkimuksen moninaisuus

Innovaation käsitteen yleistyminen yhteiskuntapoliittisessa keskustelussa ja työelämän tutkimuksessa nykyisessä merkityksessään on siis edellä esitetystä ainakin yhdeltä keskeiseltä osaltaan ymmärrettävissä japanilaisiin tehokkaan tuotannon esimerkkeihin kohdistuvan kiinnostuksen laajentumisen ja tuotantomallin muutoksen kautta. Osittain

amat tekijät ovat nostaneet työelämän tutkimuksen kentälle oppimiseen tavalla tai toisella linkittyvän kirjallisuuden, joka on noussut erityisesti 1990-luvulta alkaen työelämän tutkimuksen selvästi näkyväksi osaksi esimerkiksi organisatoriseen oppimiseen, työssä oppimiseen ja yksilöiden ammatilliseen kehittymiseen liittyvän tutkimustoiminnan vahvistumisen myötä (esim. Fenwick 2006). Toisaalta työelämän tutkimukseen luettavissa olevalle oppimisen tutkimukselle on hahmotettavissa muitakin taustakertomuksia. On myös todettava, että käsitteen alkujuuria ja leviämistä työelämän tutkimuksessa on vaikea hahmottaa, koska kyse ei ole samalla tavoin uudesta käsitteestä kuin innovaatiokäsitteen kohdalla.

On tuotu esiin, että oppimisen käsittely tutkimuksissa ja oppimisen käytännöt ovat historian kuluessa aina linkittyneet jollain tavoin työelämän piirteisiin. Todisteita työelämän muutosten sekä oppimisen tutkimuksen ja oppimiseen liittyvien suositusten ”yhteisvaihtelusta” ja vahvasta keskinäisriippuvuudesta palkkatyöyhteiskunnassa on löytynyt esimerkiksi sitä kautta, että kunakin aikana vallitsevaksi määriteltävissä olevan oppimisnäkemys on havaittu vastaavan aikakaudelle ominaisia työpaikkojen, työn organisoinnin ja tuotantomallien piirteitä. Tällä hetkellä vallalla olevan oppijakeskeisen pedagogiikan peruselementit ja käsitteistöt ovat linjassa uudessa tuotantomallissa menestyväksi arvioidun työpaikan piirteiden kanssa. Oppimisnäkemys ja työelämän yhteiseen käsitteistöön kuuluvat esimerkiksi sanat ryhmä, osallistuminen, yhteistyö ja neuvottelu. (Solomon 1999, 123; ks. myös Heikkilä 2005, 101–103.) Tuomiston (1997) mukaan kaikissa viimeaikaisissa ”työelämän oppimisteorioissa” on yhteisenä piirteenä se, että ne tarkastelevat oppimista korostetusti kehityksen ja muutoksen välineenä eivätkä niinkään sopeutumisen välineenä. Piirre on helposti yhdistettävissä tuotantomallin muuttumiseen innovaatioita ja jatkuvan muutoksen merkitystä korostavaan suuntaan. Samoin jatkuvien inkrementaalisten innovaatioiden tuottamisen keskeisyys yritysten menestystekijänä sopii hyvin yhteen sen kanssa, että oppimisen tutkimuksissa kiinnostaviksi ovat tulleet työpaikan huomioiminen oppimisen kontekstina ja oppimisympäristönä sekä oppimisen yhteisöllistä luonnetta painottavat ja analysoivat katsannot (esim. Wenger 1998; Billett 2000; 2004).



Työelämäsuuntautuneen oppimisen tutkimuksen taustoja pohdittaessa voidaan havaita, että erittäin vahvasti sekä tutkimus- että konsulttikirjallisuudessa vaikuttanut organisatorisen oppimisen ja oppivien organisaatioiden suuntaus on asemoitavissa liiketaloustieteen ja johtamisen tutkimuksen, psykologian sekä aikuiskasvatuksen risteyskohtaan. Johtamistutkimukseen kiinnittyy esimerkiksi Cyertin ja Marchin (1963) teos ”A Behavioral Theory of the Firm”, jossa organisatorisen oppimisen käsitteen on mainittu ensimmäistä kertaa esiintyneen. Organisatorisen oppimisen tutkimus on tuottanut lukuisan joukon erilaisia mallinnuksia ja prosessikuvauksia oppimisen etenemisestä organisaatioissa erilaisten vaiheiden kautta lopputulokseen useimmiten organisaatiolle uusi vakiintunut toimintatapa, käytäntö tai kollektiivinen ajattelumalli. Kuten monissa oppivan organisaation mallinnuksissakin, usein pyritään myös tunnistamaan oppimista tukevia ja edesauttavia tekijöitä (ks. Senge 1990; Easterby-Smith ym. 2000; Koski 2007).

Yksi vaikutusvaltaisimmista organisatorisen oppimisen esityksistä on psykologisempaa suuntausta edustava Argyrisin ja Schönin (1978) runsaasti jatkotutkimusta inspiroinut kuvaus organisatorisen oppimisen tasoista. Se perustuu yksikehäisen (single-loop) ja kaksikehäisen (double-loop) oppimisen malliin. Yksikehäinen oppiminen on vallitsevan strategian puitteissa tapahtuvaa oppimista, jossa yksilöt oppivat etsimällä tehokkaampia tapoja tehdä työtä ja vastaavasti organisaatio tehostaa toimintaansa poistamalla pienehköjä häiriötekijöitä. Kaksikehäisen oppimisen tasolla huomio sen sijaan kohdentuu toimintaa ohjaaviin normeihin, ja parhaimmillaan oppiminen johtaa organisaation päämäärien, normien, politiikkojen, proseduurien ja mahdollisesti rakenteiden muutokseen. Argyrisin ja Schönin (1978) mukaan organisaatioissa opitaan yleensä yksikehäisen, rajoitetun oppimisen mallin mukaan, koska yksilöiden ja organisaation vallitseva käyttötiede perustuu oppimista estäviin ja rajoittaviin tekijöihin. Argyrisin (1990) mukaan syvällisemmän oppimisen esteenä ovat ennen kaikkea yksilöiden defensiiviset rutiinit ja mekanismit, joita yksilöt kehittävät välttääkseen negatiivisia tuntemuksia, uhkaa ja hämmennystä. Defensiiviset rutiinit ehkäisevät tiedonkulkua ja avointa keskustelua ja ne ilmenevät esimerkiksi virheiden peittelynä ja salaamisena. Ratkaisuna ovat psykologiset ja sosiaalipsykologiset interventiot, joiden avulla

yksilöiden ajatusmaailmaa ja toimintaa muutetaan, defenssit puretaan ja eksplikoidaan. Organisaatiolle luodaan positiivinen emotionaalinen perusta korostamalla yhteisiä päämääriä ja jakamalla tunnekokemuksia organisaation jäsenten kesken. Tämä johtaa kaksikehaiseen oppimiseen ja viime kädessä myös organisaation parempaan tehokkuuteen ja menestykseen. (Mt.)

Toisesta vahvasta tulokkaasta eli työssä oppimisen tutkimuksesta taas voidaan suurempaa väkivaltaa tekemättä todeta, että siinä keskitytään tarkastelemaan ensisijaisesti yksilön oppimista organisatoristen tekijöiden muodostaessa oppimisen kontekstin tai ”oppimisympäristön”. Osa tutkimuksista tosin lähentyy organisatorisen oppimisen tutkimuksia kiinnittäen huomiota esimerkiksi yksilöiden, ryhmien ja organisaatioiden välisiin oppimisprosesseihin (esim. Poikela & Järvinen 2007). Samaan tapaan kuin innovaatiotutkimuksen työssä oppimisen tutkimuksenkin lisääntymisen taustaksi asettuu talouden globalisaation myötä kiristynyt kilpailu ja sen aiheuttamat muutostarpeet organisaatioiden toimintatapoihin ja strategioihin.

Kuten Castleton, Gerber ja Pillay (2006) toimittamansa teoksen johdannossa toteavat, vain muutokseen ja ”kasvuun” kykenevät organisaatiot pärjäävät kilpailussa ja keskeinen avain muutokseen on työssä ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistäminen. Niinpä työssä oppimisen tutkimuksessa yhtenä keskeisen kiinnostuksen kohteena on kysyä, miten työssä opitaan. Tästä maaperästä nousee myös kiinnostus siihen, miten työssä oppimista voisi kehittää tai parantaa. Viimeaikaisissa esityksissä on nostettu esiin tarve erityisen työssä oppimisen pedagogiikan kehittämiseksi ja legitimoimiselle (Billett 2001). Castletonin, Gerberin ja Pillayn (2006) mukaan olennaista on, että kaikki työntekijät ymmärtävät omat kykynsä, millaisia muutoksia työympäristössä tapahtuu ja miten he voivat suunnata älykkyytensä oppiakseen lisää työstään ja parantaakseen suorituskykyään. Heidän mukaansa tässä kaivataan myös asennemuutosta, jossa *”positiivisesti asennoituvat ja innokkaat työntekijät tai tiimit kykenevät täyttämään kanssatyöntekijät energialla siten, että lopputuloksena on jatkuva työpaikan kehittämisen intohimon ilmapiiri”*.

Kolmas työelämän tutkimuksiin limittyvä oppimisen tutkimuksen haara on ennen muuta aikuiskasvatuksen ja -koulutuksen perinteeseen kytkettävissä oleva identiteettien ja ammattien muutosta pohdiske-

levä tutkimus. Sen voi nähdä ammentavan kiinnostuksen kohteensa suoraan työelämän muutoksista. Tutkimuksen keskiössä on sen pohdiskeleminen, miten yksilö voi oppimalla koostaa identiteettiään, kun työelämä ja työura eivät enää tarjoa entisenlaisia kiinnekohtia (ks. Casey 1995; Marttila 2003; Billett & Pavlova 2005; Billett, Fenwick & Somerville 2006; Eteläpelto 2007). Toinen keskeinen pohdinnan aihe on ”vanhanaikaisten” ammattien mureneminen, jopa häviäminen ja työn keskiöön nouseva kehittämisen velvoite sekä näiden muutosten merkitykset työntekijöille (ks. Filander & Jokinen tämän kirjan luvussa 9). Tutkimussuunnan argumentaatiot tulevat lähelle bravermanilaista deskilling-teesiä (Braverman 1974).

Työelämään linkittyvässä oppimisen tutkimuksessa tai oppimista käsittelevässä työelämän tutkimuksessa voidaan havaita sekoittuneena vähintään kahdenlaista virtaa. Toiset tutkimukset nivoutuvat luontevasti työelämään ja siellä tapahtuviin muutoksiin. Niiden kautta voidaan saada lisävalaistusta innovaatioita tuottamaan pyrkiviin johtamis- ja organisointikäytäntöihin. Nämä tutkimukset tuottavat tietoa tehokkaasta oppimisesta joko yksilöiden, ryhmien tai erityyppisten organisaatioiden tasoilla sekä siitä, millaisia oppimisprosesseja näiden eri tahojen väliin asemoituu (esim. Crossan, White & Lane 1999; Poikela & Järvinen 2007). Toisaalta työelämäsuuntautuneessa oppimisen tutkimuksessa on näkyvissä myös työelämän muutoksiin ja sitä kautta yksilöille kanavoituviin vaatimuksiin hyvin kriittisesti suhtautuvia suuntauksia. Näille tutkimuksille on tyypillistä vahva emansipatorinen korostus ja etäisyyden otto työelämän muutoksiin (ks. esim. Filander & Jokinen tämän kirjan luvussa 9).

Tutkimussuuntausten eroista huolimatta organisaatioissa ja työpaikoilla tapahtuvan oppimisen tutkimuksen yhdeksi tyypilliseksi piirteeksi on esitetty sen normatiivista luonnetta (ks. esim. Easterby-Smith 1997; Tsang 1997; Holmberg 2000; Shipton 2006). Tällaisten tutkimusten kohdalla ydinkysymys ei ole siinä, millä tavoin työssä tai organisaatiossa opitaan, vaan siinä, miten organisaatioissa tai organisaatioiden pitäisi oppia, tai voitaisiin oppia ihannetapauksessa. Lisäksi asiaan usein kuuluu, että oppiminen on positiivisessa yhteydessä organisaation suorituskyykyyn tai menestykseen. Tsangin (1997) mukaan tällaisen yhteyden ja siihen liittyvien syy-seuraussuhteiden olemassaolon osoittaminen on kuitenkin erittäin hankalaa.

Holmberg (2000, 184) puolestaan tiivistää näkemyksensä oppimistutkimuksen normatiivisesta luonteesta todeten, että siinä tuotetaan johdon näkökulmasta lupaavia viitekehyksiä organisaatioissa tapahtuvien ilmiöiden selittämiseksi, pyritään vahvistamaan uskoa rationaaliseen käyttäytymiseen, piirretään kuva konsensuksesta organisaatioiden luonnollisena tilana ja esitetään organisaatiot yksilöiden oppimisen, luovuuden ja henkilökohtaisen kasvun paikkoina. Tällöin katse käännetään ihmisten sisäiseen elämään, mentaalsiin malleihin, kokemusmaailmaan sekä oppimis- ja reflektiokykyyn ja -tyyleihin. Holmbergin mukaan pitkälle vietynä tällaisessa lähestymistavassa on ongelmana organisaatioissa esiintyvien ilmiöiden ja prosessien yksilöllistäminen ja psykologisointi, ja sitä kautta organisatorisen kontekstin huomiotta jättäminen. Työpaikasta ja työelämästä tulee oppimisympäristö, jonka tehtävänä on tarjota yksilölle oppimismahdollisuuksia. Olennaiseksi kiinnostuksen kohteeksi nousevat yksilö ja yksilön ominaisuudet oppijana sekä yksilön oppimista ja kasvua tukevat valmennus- ja kehittämisjärjestelmät. Kun katse kääntyy sisäänpäin, vähemmälle huomiolle jää ulkopuolinen maailma: työympäristö, työpaikan sosiaaliset suhteet, johtamisjärjestelmät, palkkausjärjestelmät, työelämän suhteet jne. Voidaankin kysyä, sulkeeko oppijana kehittymisen korostaminen ulkopuolelle monia muita, työntekijälle mahdollisesti tärkeämpiä teemoja, kuten työympäristöön liittyviin epäkohtiin puuttuminen ja työympäristön parannukset. (Mt.)

Erilaisista näkemyksistä koostaen on todettava, että kokonaisuutena tarkastellen työelämän tutkimuksen kentällä esiintyvät oppimisen tutkimukset vaikuttavat kovin moninaisilta ja hyvinkin ristiriitaisiin perusoletuksiin pohjaavilta. Näin ollen niiden esittely jää tässä yhteydessä väistämättä karkealle tasolle. Alueen hahmottamisen haasteellisuutta kuvaa esimerkiksi se, että viime vuosikymmenellä julkaistujen oppivaa organisaatiota tai organisatorista oppimista koskevien tutkimusten kesken käytiin vuosituhaten vaihteessa kiistaa ”oikeasta käsitteestä”. Tuoreessa katsauksessaan Bapuji ja Crossan (2004) kuvaavat vuosina 1995–2002 tapahtunutta aihepiiriin tutkimusraporttien kasvua eksponentiaaliseksi. Bontis, Crossan ja Hulland (2002, 438–440) listaavat 21 erilaista organisatorisen oppimisen määritelmää esittäen samalla aiheellisen kysymyksen, missä määrin niissä on itse asiassa kysymys samasta ilmiöstä. Myös Easterby-Smithin (1997, 1085–1113)

mukaan organisatorisen oppimisen tutkimuksen lähestymistavat sisältävät kirjavan joukon erilaisia ontologisia lähestymiskulmia, erilaisia näkemyksiä siitä, mitkä ovat olennaisia tutkimuskysymyksiä, sekä erilaisia metodologisia viitekehyksiä. Johtopäätöksenään Easterby-Smith esittää, ettei yhtenäisen organisatorisen oppimisen teorian kehittelyyn ole edellytyksiä.

Fenwick (2006) taas on tutkimusryhmänsä kanssa tehnyt kirjallisuuskatsauksen työssä oppimista koskien käyttäen lähteenään kymmenen merkittävän kansainvälisen aikakauslehden numeroita vuosilta 1999–2004. Alan valtavasti lisääntynyt tutkimusvolyyymi on tuonut mukanaan siinä määrin käsitteellistä sekavuutta, että Fenwick (mt.) epäilee työssä oppimisen käsitteen analyttistä käyttökelpoisuutta. Oppiminen voi viitata niinkin erilaisiin asioihin tiedon hankkimiseen, siirtämiseen ja hallintaan, ammattitaitojen kehittymiseen, uusiin käytäntöihin, kollektiiviseen järjestykseen, yksilön sisäiseen kasvuun, identiteetin muodostumiseen tai vaikkapa ongelmanratkaisuun osallistumiseen. Laajimmillaan se käsittää kaikki merkityksen antamisen prosessit. Billettin (2000) mukaan taas ”oppiminen on yhtä kuin ajatteleminen ja toiminta” tai se voi olla ”sosiaalisen todellisuuden jatkuvaa kollektiivista konstruointia” (Samra-Frederiks 2003). Onpa oppimisen ympärille yritetty rakentaa yhteiskuntateoriaakin (Wenger 1998).

Esitettyjen tutkimusten pohjalta on todettavissa, että oppimisesta puhuttaessa voidaan tutkimuskirjallisuudessa puhua melkeinpä mistä tahansa ja tutkimusten taustalta saattaa löytyä julkilausumattomina hyvinkin perustavanlaatuisia oletuksia. Selitystä etsittäessä on olennaista havaita, että työtä ja oppimista tarkastelevan tutkimuskirjallisuuden voi karkealla tasolla luonnehtia sisältävän kahdenlaista virtausta. Toisaalta kentällä vaikuttaa vahvasti yritysten taloudelliseen menestykseen tähtäävä ”liikkeenjohdollinen tutkimus” ja toisaalta humanistis-emansipatorisista juurista ponnistava kasvatustieteellinen, erityisesti aikuiskasvatuksellinen, tutkimus, jotka ovat osin sekoittuneet toisiinsa. Erityisesti ensin mainitun virtauksen synty liittyy tuotantomallin muutokseen ja tarpeeseen luoda malleja oppimisesta innovaatioita tuottamaan pyrkivän työelämän avuksi. Aikuiskasvatuksellisen tutkimuksen virtaus on liitettävissä myös hieman toisentyypisiin, kriittisempiin lähtökohtiin. Leimallista työelämäsuuntautuneelle oppimisen tutkimukselle (tai miksi sitä sitten halutaankin nimittää) on

kuitenkin nimenomaan näiden kahden virtauksen sekoittuminen toisiinsa ja työelämän yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen tuottamien paikoin kriittistenkin tulosten jonkintasoinen unohtuminen.

## Uuden tuotantomallin haasteita oppimispotentiaalille

Yhteiskuntatieteellisten työelämän tutkimusten perusteella voidaan uuden tuotantomallin mukaisesta työelämästä nostaa suhteessa oppimiseen keskeisiksi ainakin kahdenlaiset muutokset. Ensinnäkin on huomioitava muutos tiukoista ammatillisista työnkuvista ja niiden vaatimasta erikoisosaamisesta aivan toisenlaiseksi osaajaksi. Keskeistä uuden tuotantomallin kohdalla on toisaalta moniosaaminen ja toisaalta yritys­spesifi osaaminen. Massatuotantoon ja tiukkaan työnjakoon perustuneen mallin kylkiäisenä katoavat ”eriytyneen massamuotoisen osaamisen” tarve ja sellaisen osaamisen tuottamisen tarve. Tämä luonnollisesti koskettaa perinteisiä vahvoja ammattikuntia ja työntekijöiden ammatti-identiteettiä. Monitaitoisuusvaatimukset pakottavat eri ammattiryhmät kohtaamaan ja loiventamaan rajalinjojaan. Noiden rajalinjojen ohessa katoavat helposti myös työnkuvien rajat ja omasta työstä tulee rajatonta työnkuvien laajetessa vailla kattoa (Docherty, Forslin & Shani 2002). Uhkana on niin ikään se, että monitaitoiseksi oppimisen kylkiäisenä henkilöstölle tarjoillaan työvoiman vähentämistä eli irtisanomisia. Ei ihme, että monitaitoisuuden kehittäminen saattaa olla varsin haastava tehtävä (Järvensivu 2007).

Toinen keskeinen muutos on oppimisen ja ennen muuta jatkuvan sellaisen istuttaminen työntekijöiden työnkuviin. Oppimista edellyttävät joustavuus ja sen mukanaan tuomat vaatimukset sekä toisaalta jatkuvan parantamisen ja kehittämisen logiikka. Yhä useamman kohdalle asettuu vaatimus kehittäjän roolin ja identiteetin omaksumisesta (Filander 2000; Filander & Jokinen tämän kirjan luvussa 9). Joustavuuden nimissä pitää olla valmis oppimaan sellaista uutta, joka turvaa oman työllisenä pysymisen, olipa se sitten miten kaukana omasta senhetkisestä työstä tai osaamisesta tahansa. Samalla työntekijän täytyy kehittää kaiken aikaa omaa työtään, jotta prosessi sujuu entistä tehokkaammin. Toimintaan on kirjoitettu sisään jatkuva kiire ja kiireen lisääntyminen, kun edellä mainittuun työnkuvien

rajattomaan laajenemiseen liittyy toisena tekijänä työn rajaton rikastuminen. (Järvensivu 2006.) Ongelmat ovat siis jokseenkin päinvastaiset kuin mitkä nähtiin tyypillisiksi fordistisen tuotantomallin töiden problematiikoiksi.

Kaikkein haasteellisimpana uuden tuotantomallin sisältämänä ristiriitana on pidetty epävarmuuden lisääntymisen ja sosiaalisen yhtenäistämisen yhtäaikaista tavoitteita (Belanger ym. 2002). Jatkuva epävarmuus ei välttämättä kannusta sitoutumaan juuri senhetkisen työn tai työnantajan edellyttämään oppimiseen, vaikka se luokin maaperää tarpeelle osoittaa sitoutumista (Järvensivu 2006). Oppimisen näkökulmasta tuotantomallille luonteenomainen epävarmuus on sekä kannustin että haitta. Se kannustaa yksilölähtöiseen oppimiseen, mutta voi merkittävästi haitata innovaatioiden tuottamiselle tärkeäksi havaittua yhteisötasoisista ja organisatorista oppimista työntekijöiden ja tiimien asemoituessa toistensa kilpailijoiksi. Kovimmillaan oppimiskisaa käydään työelämän pudotuspeleissä työsuhteen jatkumisesta ja tällöin ollaan kovin kaukana yhteisestä innovoinnista ja henkisestä kasvusta (mt.).

Työn alan laajenemista voidaan kuvata monitaitoisuuden lisäksi toisenlaisin vertauksin. Voidaan sanoa työnantajan kontrollin ulottuvan uuden tuotantomallin kohdalla entistä useammalle elämänalueelle. Työn ja vapaa-ajan havaitussa sekoittumisessa voidaan nähdä työorganisaatioiden ja työkuultuurien fyysisten ja symbolisten rajojen siirtymisiä tai häviämisiä, jolloin johdon kontrollin alue ja tila työntekijöiden elämässä kasvaa (Fleming & Spicer 2004). Edelleen työn ja työnantajan kontrollin lujittumista voidaan Thompsonin ja Warhurstin (1998, 10–11) mukaisesti kuvata siten, että työntekijöiden osaamisen haltuunotto, hyödyntäminen ja kontrollointi ulottuivat fordistisessa tuotantomallissa vertauskuvasellisesti lähinnä työntekijöiden käsiin, kun taas uudessa tuotantomallissa haltuun otetaan myös järki ja sydän. Tämä tarkoittaa, että työnantaja ulottaa valtaansa fyysisen suorituksen ohella myös arvojen, asenteiden, kehon ja tunteiden tasolle. Instrumentaalinen myöntäväisyys työpaikan normeihin ei riitä, vaan kyse tulee olla todellisesta sitoutumisesta ja arvojen sisäistämisestä, jotta lopputulemana saavutetaan riittävä sosiaalinen yhtenäisyys. Tämä pitää sisällään kaksi ulottuvuutta, tunnetyön ja normatiivisen kontrollin. Työntekijöiden tulee oppia kontrolloimaan ja mobilisoimaan tuntei-

taan tullakseen yhä itsenäisemmiksi, riskejä pelkäämättömmiksi, yrittäjämäisemmiksi ja työllensä omistautuvammiksi tiimipelaajiksi. Työnantajan kontrollipyrkimysten kohteena on työntekijän koko identiteetti ja tavoitteena työntekijän oppiminen oikeanlaiseksi ”hyväksi tyypiksi”. Työnantajan tavoitteista pyritään tekemään työntekijän tavoitteita ja työntekijän henkilökohtainen kasvu kehystetään työpaikan menestyksellä sekoittaen samalla työ ja oppiminen selvittämättömäksi vyyhdeksi. Työntekijän odotetaan samaistuvan työnantajan tavoitteisiin, ajattelevan työnantajan asiakkaat omiksi asiakkaikseen ja palvelevan heitä kaikella fyysisellä, kognitiivisella ja emotionaalisella kapasiteetillaan aikaansa ja vaivaansa säästämättä, mikä edellyttää työntekijältä paljon oppimista. Menestyvän työnantajan onkin kyettävä luomaan työntekijöihinsä elinikäisen (työssä ja vapaa-ajalla) oppijan identiteetti ja autettava jokaista löytämään itsestään sisäinen kehittäjä (vrt. myös Filander 2000). Työpaikan intressien mukainen ja suuntainen oppiminen ulottuu tällöin fyysisten ja kognitiivisten aspektien ohella emotioiden, kehollisuuden, arvojen, identiteetin ja persoonallisuuden tasoille, joten oppimishaasteet muodostuvat koviksi ja suunnaltaan pitkälti ennalta määräytyiksi.

Tästä taustasta on toki noussut puheenvuoroja, joissa on peräänkuulutettu tarvetta purkaa auki työelämään linkitetyn oppimisen käsitteen sisältöjä, asemointoja ja käyttötarkoituksia sekä oppimisen ja työn välisiä rajankäyntejä (Contu, Grey & Örtengren 2003; Järvensivu 2006). Muuttuneen työelämän olemus on kritiikin mukaan integroitavissa oppimiskeskityksiin, joka heikosti määriteltynä ja myönteisiä konnotaatioita kantavana tuottaa uuden tuotantomallin keskeisen käyttövoiman. Kokemuksen merkitys saa antaa tilaa oppimaan oppimiselle, potentiaaliselle kyvykkyydelle ja mielikuville tarvittavaakin suuremmasta suorituskyvystä (vrt. Sennett 2007). Potentiaalissa voidaan ajatella olevan kyse yksilön oppimiskyvystä, joka mielellään nähdään rajoja vailla olevaksi. Toisin sanoen puhutaan tuotannon tekijästä, joka milloin tahansa saattaa laukaista markkinoille käänteentekevä tuotoksen eli innovaation. Työnantajalle oppimispotentiaalinen ostaminen on myös imagon rakentamiseen liittyvä hankinta. Kun yrityksen palkkalistoilla on sopiva määrä kyvykkäitä oppijoita, on mahdollista rakentaa siitä mielikuvaa kovan luokan suorituskyvyn yrityksenä, joka todennäköisesti tuottaa innovaatioita. On kokonaan toinen juttu,



käyttääkö työnantaja milloinkaan hankkimaansa suorituskykyä ja realisoitvatko oppimistarpeet mahdollisuuksiksi. Oppimispotentiali antaa osakkeenomistajille ja kärsimättömälle pääomalle sekä näiden eteen työtä tekeville lupauksia, joita nämä haluavat kuulla. Oppiminen tuotannontekijänä on muutoksentekijä, kriittisesti tarkastellen välttämätön prosessin osa työelämän kilpajuoksussa, jossa mikään tai kukaan ei saa jäädä paikalleen. Naiivilla ruusukehällä koristettuna ja normatiivisena diskurssina jatkuva ja elinikäinen oppiminen on myös vakava uhkatekijä työntekijän työn hallinnan kokemusten ja työssä jaksamisen kannalta sekä työvoimavarojen riittävyyden näkökulmasta.

### **Pohdinta: Oppimis- ja innovaatioteemojen tulevaisuus työelämän tutkimuksen kentällä**

Edellä olemme pyrkineet löytämään joitakin maamerkkejä sen ymmärtämiseksi, millä tavalla ja mitä kautta innovaation ja oppimisen käsitteet ovat saaneet runsaasti jalansijaa työelämän tutkimuksessa. Asiasta on todennäköisesti olemassa monia totuuksia. Voidaan kuitenkin todeta, että innovaation ja oppimisen käsitteiden kulkeutuminen työelämän tutkimukseen on tapahtunut osittain käsi kädessä ja osittain eri reittejä. Osaltaan kehityksessä on tapahtunut näiden käsitteiden lähentymistä ja sulautumista. Sen sijaan työntekijöiden ja työnantajan etujen yhdistymiseen on tuskin päästy.

Oppiminen on kuulunut työelämän tutkimuksen kiinnostuksen kohteisiin ennen nykyistä innovaatioiden tuottamiseen tähtäävää ”oppimishypeäkin”, mutta juuri nyt oppimisella on keskeinen sija uusimmassa innovaatioiden tuottamiseen keskittyvässä tuotantomallissa. Tästä syystä olemme saaneet todistaa työelämässä tapahtuvaan oppimiseen kohdistuvan tutkimustoiminnankin kasvua. Se ei kuitenkaan saa sumentaa katsettamme oppimisen työelämäään liittyvien asemointien pitkältä historialta ja erilaisilta näkökulmilta.

Erilaisten näkökulmien esiin nostaminen on erityisen tärkeää juuri nyt, kun suomalaisessa työelämässä on törmätty kahteen keskeiseen ongelmaan: työvoiman kohtaanto-ongelmaan ja työelämän mielekkyyden vähenemiskokemuksiin. Suurin työttömyysaalto on kukistettu, mutta rakenteellinen työttömyys uhkaa jäädä vaivaksi.

Samaan aikaan ennusteet työvoimapulasta kiihtyvät. Työmarkkinoita vaivaavat kohtaanto-ongelmat, joita on mahdotonta käsitellä luomatta katsetta oppimiseen ja koulutukseen. Yritykset eivät löydä mieleistään työvoimaa – joidenkin mielestä työntekijöiden koulutustaso on noussut yli kysynnän, kun taas toisten mielestä se on jäänyt kysynnän alle. Joka tapauksessa koulutus on osunut ohi kohteensa, ja työtä on alettu siirtää halvemman tai sopivammin koulutetun työvoiman maihin. Työvoimaa pyritään niin ikään saamaan liikkeelle yli seutu-, alue- ja valtorajojen. Niin tavoitteellinen työntekijöiden maahantuonti kuin vuokraustoimintakin ovat tätä päivää. Työ ja oppiminen ovat tästä ”kohtaanto-ongelmien” näkökulmasta kaikonneet kaikista oppimisen ja työn yhteensulauttamisajatuksista huolimatta liian kauas toisistaan tai toisin ilmaistuna eriytyminen ja erikoistuminen ovat edenneet varsin pitkälle muodostaen kovia haasteita oppimisen tuottamiselle ja osaamisen ylläpitämiselle. Kansallinen yhdessä oppimisen projekti ei tältä osin ole ainakaan vielä vakuuttanut tuloksillaan.

Toisena työelämän dilemmana Suomessa on havaittu työn tekemisen mielekkyyden kokemusten tasosiirtymä, tai vähemmän neutraalisti ilmaistuna, väheneminen. Työntekijät eivät enää koe työn tekemistä yhtä mielekkääksi kuin vielä vuosituhaten vaihteessa. (Alasoini 2006b.) Pahenevan työvoimapulan tilanteesta tällainen tasosiirtymä on hyvin huolestuttava ilmiö, jonka seuraukset saattavat jo näkyä erilaisina uuden vastarinnan muotoina, kuten masennuksena, varhaisina eläköitymisinä tai vaikkapa babyboomina (ks. myös Julkunen 2008). Tulkintoina tilanteesta on esitetty esimerkiksi, että työntekijän ja työnantajan välinen vaihtosuhde on vinksautunut työntekijälle epäedulliseksi (Siltala 2004), että työntekijän ja työnantajan välinen psykologinen sopimus on murroksessa (Alasoini mt.) tai että työelämää riivaa tunnustusvaje (Julkunen 2008). Työelämän pelisäännöt tuntuvat olevan kateissa, kun vanhoilla ei enää voi pelata, mutta uusiakaan ei osata (Järvensivu 2006). Niin tai näin, innovaatioihin tähtäävä yhteisen oppimisen projekti ei ole täyttänyt odotuksia tästäkään näkökulmasta.

Jatkuvaan oppimiseen ja innovointiin kohdennettu kritiikki lie-  
neekin osoittanut huomionarvoisuutensa. Kun kilpailuttaminen ja  
pudotuspelit ovat nousseet työelämän perusperiaatteiksi, on kohdal-  
lista kysyä, miltä pohjalta työntekijöille syntyy motivaatio tietojensa

jakamiseen ja osaamisen yhteiseen kehittämiseen. Kun jatkuvuus niin työsuhteissa kuin työelämässä ylipäänsäkin vahvasti kyseenalaistetaan, miksi työntekijä sitoutuisi oppimaan juuri senhetkisen työnantajansa ehdoilla. Enää ei löydy turvallisuutta, jatkuvuutta eikä rajoja. Kukaan ei aseta maksimisuoritustasoa. Sitä ei synny työnantajan liikeaikatutkimusten perusteella eikä myöskään työntekijöiden keskinäisen epävirallisen urakkanormin kautta, kun tutut työporukat on korvattu hetkellisillä keskenään kisaavista työntekijöistä muodostuvilla tiimeillä. Niin ikään voidaan epäillä työntekijöiden mahdollisuuksia omaehtoiseen rajojen asettamiseen. Vaikka maailma on avoinna jokaisen oppijan edessä, mahdollisuuksien kentän sijasta useiden eteen piiritty pelottava labyrintti, jonka jokaisen nurkan takana odottaa kilpajuoksu kollegoiden kanssa. Tällaisessa tilanteessa tarvitaan oppimisen ja innovaatioiden tutkimukseen erilaisia arvomaailmoja suhteuttavia katsauksia ja kriittisyyden uudelleen herättämistä ja suuntaamista. On syytä pohtia, kenen arvot milloinkin ohjaavat oppimisen tutkimusta innovaatioaallon harjalla.

Oppimisen vahvan preskriptiivisesti ja normatiivisesti latautuneen tutkimuksen ja innovaatiotutkimuksen valtavirran voisi toivoa suhtautuvan vakavasti niihin yhteiskuntatieteiden suunnasta kohdistettuihin kriittisiin huomioihin. Työpaikat eivät ehkä koostukaan humanistisen psykologian olettamista yksilöistä, joilla on otaksuttu olevan ”korkeampi tarve” toteuttaa ja ilmaista itseään työssä (Julkunen 1987, 151). Työpaikkojen arkitodellisuus ei liioin myöskään välttämättä vastaa perinteisen organisaatioteorian näkemystä konsensuaalisesta ja harmonisesta yhteisöstä, jossa rationaalisesti päätöksiä tekevä johto löytää yrityksen ja sen henkilöstön kannalta parhaat toimintamallit ja ratkaisut, joiden edellyttämän oppimisen edistäminen olisi kaikkien etu. Kun innovaatioiden ja oppimisen tutkimus ottaa paremmin huomioon työpaikan sosiaalisen ja poliittisen ulottuvuuden, pääsee innovaatio- ja oppimisprosessien ristiriitainen perusolemus paremmin esiin. Samalla muodostuu realistinen pohja suosituksille ja sopimuksillekin.

Innovaation ja oppimisen käsitteillä saattaa olla edessään erilainen tulevaisuus työelämän tutkimuksen alueella. Empiirinen innovaatiotutkimus esimerkiksi organisatoristen innovaatioiden tutkimuksen alueella törmää lähes väistämättä siihen, että innovaatioprosessia vastustetaan joltakin taholta tai jonkin työpaikan ryhmäintressin

suunnasta. Näin tutkimus joutuu ottamaan huomioon työpaikan sosiaaliseen ulottuvuuteen kuuluvat ilmiöt. Oppimisen tutkimuksessa asia ei ole läheskään yhtä selkeä: on mahdollista tarkastella oppimista yksilöpsykologisella tasolla, jolloin oppimisen konteksti voidaan työntää taka-alalle tai se voidaan pelkistää oppimisympäristöksi, josta rajataan pois esimerkiksi työpaikan ristiriitoja sisältävä mikropoliittinen luonne tai työelämän yhteiskunnan tason tarkastelut.

Lähitulevaisuudessa työelämään liittyvän oppimisen ja innovoinnin tutkimuksen haasteiksi voidaan nimetä käsitteellisen moninaisuuden hallinta ja normatiivisten tulkintojen haastaminen erilaisista kriittisistä lähtökohdista käsin sekä hyvin erilaisista alkujuurista ponnistavien lähestymistapojen rajankäynnit. Tutkimuksen fokusta voisi tulevaisuudessa hajauttaa siten, että oppimista mahdollisuutena lanseeraavien lähestymistapojen ohella tarkasteltaisiin myös oppimista pakkona. Niin ikään oppimisen rajoihin kohdistuva tutkimus saattaisi kontribuoida mielenkiintoisella tavalla tämänhetkisiin työn hallintaan liittyviin ongelmiin. Olisi terveellistä keskustella inhimillisestä kestäkyvystä tilanteessa, jossa tuotannontekijöiksi on nostettu käsien ohella tunteet, mieli ja koko persoonallisuus sekä ennen muuta näihin liittyvä jatkuva kehittymisen tarve. Nykyistä useammin voitaisiin kysyä, miksi oppia, mitä oppia ja kuinka paljon oppia. Näitä kysymyksiä ei ainakaan työelämän tutkimuksissa olisi syytä haudata kysymyksen ”miten oppia” alle.

Edellä sanotun valossa on mahdollista ennustaa oppimisen tutkimuksen jossain muodossa jäävän vastaisuudessaakin työelämän tutkimuksen kentälle. Sen sijaan voidaan ajatella innovaatioiden merkitystä korostavan tuotantomallin jonain päivänä muuntuvan toisenlaiseksi. Siinä vaiheessa oppiminenkaan ei ehkä enää ole yhtä keskeisessä roolissa kuin nykyisessä mallissa. On perusteltua ajatella varsinaisen työelämän tutkimuksellisen oppimishypen olevan ohimenevä ilmiö kahdesta syystä: ensinnäkin siksi, että siihen jo kohdistuu varsin rankkaa ja osuvalta vaikuttavaa kritiikkiä höystettynä selkeillä työelämän ongelmilla ja toiseksi siksi, että olisi varsin omahyväistä ajatella nykyisen innovaatioita korostavan tuotantomallin jäävän ihmiskunnan viimeiseksi (ks. myös Kasvio tämän kirjan luvussa 6). Kun seuraavat suuret muutokset tapahtuvat työelämän tasolla, ne vaikuttanevat oppimisen asemaan ja asemointiin työelämän tutkimuksen piirissä – sul-

kematta tässä yhteydessä pois sitä mahdollisuutta, että tutkimukselliset puheenvuorot kykenisivät vaikuttamaan työelämän muutossuuntiin. Oletettavaa on, että oppimisen auvoisuuteen esitetty kritiikki muo-  
vannee oppimisen ja työelämän suhteita, joten kaivautumalla kritiikin ytimeen saattaisi olla löydettävissä ainakin uusien tuulien mahdollisia suuntia. Näitä kehotamme lukijaa pohdiskelemaan!

*Luvun kirjoittamista ovat rahoittaneet Suomen Akatemian Liike2-oh-  
jelman projekti 1112015 ja Työsuojelurahasto.*